

**TRABAJO DE FINAL DE GRADO EN TRADUCCIÓN E
INTERPRETACIÓN**

TREBALL DE FI DE GRAU EN TRADUCCIÓ I INTERPRETACIÓ

Departament de Traducció i Comunicació

TÍTULO / TÍTOL

**Síndrome de *burnout* en traductores
temporeros del servicio de traducción al
español de diferentes organismos
internacionales: análisis de riesgos y
estrategias en un estudio de caso**

Autor/a: Sergio Aldavero Terrón

Tutor/a: Esther Monzó-Nebot

Fecha de lectura/ Data de lectura:



Resumen/ Resum:

Esta investigación tiene como objetivo analizar las características y situaciones vinculadas con las temporerías de traducción en organismos internacionales, concretamente en servicios de traducción al español, para averiguar si pueden suponer riesgos vinculados al síndrome de *burnout*. Asimismo, se pretende analizar las estrategias que despliegan los profesionales que ejercen estas temporerías para gestionar dichos riesgos. Para ello, tras una revisión bibliográfica acerca del *burnout*, se entrevista a tres traductores que ejercen temporerías en diferentes organismos internacionales. Para el análisis de la información recogida en las entrevistas, se ha tomado como método el análisis de contenido, para el que se han utilizado categorías identificadas en los fundamentos teóricos de la investigación. Los resultados permiten afirmar que hay situaciones y características relacionadas con el ejercicio de las temporerías que pueden provocar *burnout* en los profesionales entrevistados, de cuyas narraciones se extraen estrategias efectivas para gestionarlas.

Palabras clave/ Paraules clau: (5)

Síndrome de *burnout*, factores de riesgo, estrategias de gestión de riesgos, organismos internacionales, temporerías de traducción, traducción institucional

A Esther Monzó

*Por su dedicación,
por guiarme*

*A los traductores entrevistados,
por su tiempo y por su disposición a ayudar a toda la comunidad*

Índice de contenido

Introducción.....	6
1. Marco teórico: Síndrome de <i>burnout</i>	8
1.1. Factores de riesgo	10
1.2. Estrategias de gestión de riesgos.....	10
2. Contexto: Los organismos internacionales y sus perfiles laborales	11
3. Metodología.....	15
3.1. Entrevistas.....	16
3.2. Análisis de contenido.....	17
4. Análisis y resultados	19
4.1. Análisis	19
4.2. Resultados	19
5. Conclusiones.....	27
Bibliografía.....	29
Anexos	32
1. Clasificación de factores de riesgo generales proporcionados por Fidalgo Vega (s.d.a: 6–7) y Moro Perea (2020):	32
2. Clasificación de estrategias generales proporcionadas por Fidalgo Vega (s.d.a: 6–7) y Moro Perea (2020):	33

Índice de tablas

Tabla 1. Diferencias entre burnout y estrés laboral (Fidalgo Vega s.d.b)	10
Tabla 2. Niveles de puestos en los organismos internacionales (Moratinos 2005).....	12
Tabla 3. Equivalencia de grados laborales ICS en G y P (Rottmair 2007)	13
Tabla 4. Niveles de puestos temporeros en los organismos internacionales	13
Tabla 5. Factores de riesgo y subcategorías analizados	20
Tabla 6. Definición de las etiquetas.....	21
Tabla 7. Análisis de los factores de riesgo	23
Tabla 8. Análisis de las estrategias	24

Introducción

Vivimos dominados por nuestras emociones. La mayoría de nuestras acciones vienen desencadenadas por unas emociones determinadas. Nuestro comportamiento en un entorno social está condicionado por unos valores éticos en los que, por lo general, solo hay cabida para las emociones positivas. Las emociones negativas tienden a ocupar un lugar casi invisible en el entorno social, aun estando presentes en nuestro día a día. En muchas ocasiones, las asumimos sin tener en cuenta que una mala gestión de emociones negativas puede acarrear graves consecuencias como, por ejemplo, una enfermedad (Ministerio de Sanidad. s.d.).

En los últimos años, se ha señalado que el trabajo puede ser el origen de algunos problemas de salud emocional. Soteras (2020) señala que, según diferentes estudios, un 40% de los problemas emocionales de los individuos proviene del trabajo. A esto se le suma la afirmación¹ de la psicóloga María Jesús Álava acerca de la falta de conciencia del impacto de las enfermedades psicológicas en el entorno laboral (Soteras 2020). Atendiendo a lo anterior, se acentúa la necesidad de investigación y preocupación por parte de las organizaciones en cuestiones emocionales relacionadas con el ámbito laboral.

El síndrome de *burnout*, uno de los resultados de problemas emocionales en el trabajo y el que trataré en mi investigación, es una patología derivada de la interacción del individuo con unas condiciones psicosociales nocivas en el trabajo, donde se observa un desequilibrio entre las expectativas profesionales y la realidad (Bonet y Garrote 2016). Puesto que, en los últimos años, he tenido conflictos emocionales vinculados al trabajo, y que quiero enfocar mi carrera profesional hacia el ámbito lingüístico de los organismos internacionales, he decidido combinar ambos temas e investigar si los traductores de estos organismos pueden verse afectados por este síndrome.

Para ello, investigaré los factores de riesgo vinculados al síndrome de *burnout* en traductores que trabajan para varios organismos internacionales en régimen de temporería con la combinación lingüística inglés/francés>español y las estrategias que despliegan para gestionar esos riesgos. La finalidad última de esta investigación es proporcionar una serie de herramientas que puedan integrarse en programas de formación para la prevención del

¹ Conferencia «Trabajo: ¿Salud o enfermedad?» en *Nueva Economía Fórum*, celebrado en el Casino de Madrid en febrero de 2020. Fuente: <https://www.alavareyes.com/2020/02/24/maria-jesus-alava-reyes-en-el-foro-de-nueva-economia-trabajo-salud-o-enfermedad/>.

síndrome de *burnout* y que sirvan tanto para otros profesionales que ejerzan o empiecen a ejercer temporerías como para posteriores investigadores acerca del *burnout* en profesiones lingüísticas de los organismos internacionales.

Para conseguir estos objetivos, las preguntas que pretendo responder son: ¿Qué factores del ejercicio de temporerías en organismos internacionales constituyen factores de riesgo del desgaste? ¿Cómo los perciben quienes ejercen esas temporerías? ¿Cómo afectan estos factores de riesgo a los traductores participantes en la investigación tanto profesional como personalmente? ¿Cómo lidian estos traductores temporeros con los factores de riesgo vinculados al síndrome de desgaste profesional? ¿Pueden inferirse estrategias de gestión que sean útiles para otras personas en su misma situación?

Este trabajo se fundamentará en los estudios empíricos de Christina Maslach, psicóloga y experta destacada en investigación sobre el *burnout*, e investigaciones posteriores de otras expertas y expertos relacionados con este síndrome. El trabajo tendrá un enfoque cualitativo, puesto que pretendo acceder a cómo determinados individuos que pertenecen a un sector profesional concreto construyen sentido en unas situaciones específicas y responden emocionalmente a ellas. Para la recogida de datos, realizaré tres entrevistas a tres traductores que trabajan en temporerías en diferentes organismos internacionales. Llevaré a cabo un análisis de contenido para codificar la información obtenida de las entrevistas y crear así unidades de significado para describir la realidad emocional de los traductores temporeros.

Antes de seguir, debo matizar que, en mi trabajo, utilizaré un lenguaje no sexista, por lo que clarifico que me refiero en masculino a los traductores que van a participar en mi investigación puesto que son tres hombres. También recurriré a un estilo de cita no sexista, puesto que emplearé Chicago (*author-date*, 17^a ed.), por ser uno de los pocos que visibiliza a las mujeres en la ciencia, contrarrestando así el sesgo de género presente en este y otros ámbitos.

1. Marco teórico: Síndrome² de *burnout*

El término *burnout* fue acuñado por primera vez por Herbert Freudenberger en 1974. En un artículo que se considera el impulsor de la investigación sistemática del *burnout* a base de observaciones empíricas, Freudenberger (1974) define el *burnout* como un fenómeno en el que personas que trabajan en el sector de la salud mental y que son abnegadas, cumplidoras y comprometidas, comienzan a mostrar una serie de síntomas característicos, como agotamiento, irritabilidad y cinismo (Schneglbberger 2010: 27)

El diccionario define el verbo burnout [*sic*] como “desgastarse, quedar exhausto por excesiva exigencia de energía, esfuerzo o recursos”. Y eso es exactamente lo que ocurre cuando un miembro del equipo se quema y se vuelve inoperante para toda intención y propósito... Los signos físicos son fáciles de ver. Para empezar, hay un sentimiento de agotamiento y fatiga, incapacidad para superar un resfriado, dolores de cabeza frecuentes y molestias gastrointestinales, dificultad para dormir y ahogos... Algunos signos adicionales son la facilidad para enfadarse y la irritación y frustración frecuentes. En cuanto a su manera de pensar, la persona se convierte en un libro cerrado, se vuelve excesivamente rígida, testaruda e inflexible...³ (Freudenberger 1974)

Posteriormente, Maslach sentó las bases del concepto *burnout* con sus estudios empíricos (Maslach y Jackson 1981). Llevó a cabo una investigación para detectar niveles de estrés en personal sanitario y asistencial y creó el *Maslach Burnout Inventory* (MBI), un cuestionario constituido por 22 ítems para medir el grado de agotamiento emocional, de despersonalización y de realización personal en estos profesionales. A partir de entonces, el término *burnout* adquirió el valor de síndrome al presentar una serie de síntomas característicos.

A lo largo del tiempo, el término *burnout* ha evolucionado considerablemente y tuvo una ampliación conceptual por parte de Pines y Aronson (1988), quienes mantenían que el *burnout* también afectaba a personas que no tenían puestos asistenciales y señalaron tres características relacionadas con el síndrome: agotamiento, desmoralización y pérdida de motivación (Martínez Pérez 2010). Estos autores ofrecieron una definición más amplia: «Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el

² Originalmente, “síndrome” se definió como “un estado patológico asociado a una serie de síntomas simultáneos, generalmente tres o más” (Jablonski 1995).

³ Todas las traducciones de texto original en inglés son del autor.

trabajo en situaciones con demandas emocionales» (Fidalgo Vega s.d.a). Esta evolución conceptual ha sido objeto de controversia en el mundo científico, ya que Maslach estableció que el término se aplicaba únicamente al personal que trabaja en contacto directo con otras personas (Martínez Pérez 2010).

La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391/CEE) del Consejo Europeo (1989), que entró en vigor el 19 de junio de ese mismo año, así como la normativa comunitaria en materia de prevención de riesgos laborales, hicieron crecer el interés del mundo académico y médico por las enfermedades profesionales. La finalidad de estas normas es introducir medidas que mejoren el amparo y la salud del personal asalariado y establecer una serie de responsabilidades a fin de limitar accidentes laborales y enfermedades profesionales (Quintana Giner 2015: 27).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció el *burnout* como enfermedad el 25 de mayo de 2019. Sin embargo, cinco días después, confirmó que se había tratado de una confusión debido a que se incluía en la próxima edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), que entrará en vigor el 1 de enero de 2022, para guiar a los profesionales de la salud en el diagnóstico de enfermedades. Hasta ese momento, la clasificación vigente de la OMS es de *fenómeno ocupacional* (Ortiz Rodríguez 2019).

Hay una tendencia general a equiparar los conceptos *burnout* y estrés laboral. El *burnout* es una respuesta a este último, por lo que constituyen nociones diferentes. Hans Selye define el estrés como «la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores» (Pérez Martínez 2017). Por lo tanto, el estrés laboral hace referencia al conjunto de respuestas del organismo del trabajador que son consecuencia de estresores⁴ derivados del trabajo (Fidalgo Vega s.d.b). La relación entre ambos es clara, pero, mientras que el estrés laboral se presenta generalmente de manera temporal, el *burnout* es el resultado final de esa inadaptación entre demandas y recursos del sujeto (Lorente et al. 2007: 14). En la siguiente tabla (Tabla 1) se observan algunas diferencias entre el *burnout* y el estrés laboral:

<i>BURNOUT</i>	ESTRÉS LABORAL
Falta de implicación en los problemas	Sobre implicación
Decaimiento emocional	Hiperactividad emocional

⁴ En psicología, todo aquello que genera estrés.

Daño emocional (principal)	Daño fisiológico (principal)
Efectos negativos	Puede tener efectos positivos (<i>eustrés</i> ⁵)

Tabla 1. Diferencias entre burnout y estrés laboral (Fidalgo Vega s.d.b)

1.1. Factores de riesgo

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) diferencia tres tipos de factores de riesgo vinculados al síndrome de desgaste profesional: organizacionales, psicosociales⁶ y relativos a las relaciones interpersonales (Quintana Giner 2015: 13–15). También podemos añadir a esta clasificación factores de riesgo individuales, que dependen exclusivamente de las características propias de cada persona. En el anexo (1), muestro una clasificación de factores de riesgo generales proporcionados por Fidalgo Vega (s.d.a: 6–7) y Moro Perea (2020).

1.2. Estrategias de gestión de riesgos

Las estrategias se dividen en organizacionales e individuales. En el anexo (2), muestro una clasificación de estrategias generales proporcionada por Fidalgo Vega (s.d.a: 6–7) y Moro Perea (2020).

En definitiva, estos factores de riesgo pueden encontrarse en todos los ámbitos laborales. En este trabajo aplicaré los estudios sobre *burnout* al ejercicio de temporerías de traducción en organismos internacionales. Además, en el caso del personal temporero, se le suma a las exigencias emocionales que ya de por sí comporta trabajar para organismos internacionales, la volatilidad del diseño del trabajo que se tratará posteriormente.

⁵ Respuesta adaptativa de un individuo ante diferentes estresores.

⁶ Los factores psicosociales, según la Agencia Europea de Seguridad y Salud, son “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que puedan causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”.

2. Contexto: Los organismos internacionales y sus perfiles laborales

Un organismo internacional es una organización intergubernamental establecida mediante un tratado u otro instrumento, regida por el derecho internacional⁷ y con su propia personalidad jurídica internacional⁸ (Cogan et al. 2017: 33). Empleo “organismo internacional” y no “organización internacional” ya que, a causa de la globalización, hay distinción entre organización internacional pública (organización intergubernamental [OIG]) y organización internacional privada (organización no gubernamental [ONG]), por lo que utilizar únicamente “organización internacional” podría crear confusión. En mi trabajo siempre haré referencia a las organizaciones internacionales públicas.

Estas organizaciones tienen una necesidad urgente de traducción debido a su actividad como agentes principales en las relaciones internacionales. La organización de las Naciones Unidas (ONU) implanta con su carta fundacional (1945) el principio del multilingüismo en el entorno institucional al hacerla pública en cinco idiomas: inglés, francés, español, ruso y chino (Tafalla Plana 2010). En el artículo 51 del Reglamento de la Asamblea General (documento A/520/Rev.19 de NU), se expone: “El árabe, el chino, el español, el francés, el inglés y el ruso serán a la vez los idiomas oficiales y los idiomas de trabajo de la Asamblea General, sus comisiones y sus subcomisiones” (Naciones Unidas 2021: 15).

En cuanto a los perfiles laborales, los organismos cuentan con un sistema de grados propio diferenciados por carrera profesional. Hay tres niveles:

1. **Administración y servicios generales.** A este nivel pertenece el personal de secretaría y recepción, el personal encargado de la gestión y administración y el personal de seguridad, entre otros. Este nivel presenta siete grados (G1-G7), siendo G7 el grado de mayor responsabilidad. Para cubrir estos puestos no se requieren estudios posobligatorios y se suele contratar a personas locales de la ubicación de cada organismo.
2. **Profesionales.** A este nivel pertenece el personal de puestos que sí requieren estudios universitarios. Los grados dentro de las Naciones Unidas van del P1 al P5. En otros organismos, A o AD (véase Tabla 2).

⁷ El derecho internacional se encarga de definir las responsabilidades legales de los Estados en sus relaciones entre ellos, y el trato a los individuos dentro de las fronteras estatales (Naciones Unidas s.d.)

⁸ Artículo 2 (a) del Draft Articles on the Responsibility of International Organizations (DARIO), del 9 de diciembre de 2011, anexo a la resolución 66/100 de la Asamblea General.

3. **Directores.** Dentro de los directores, en las Naciones Unidas, hay dos grados: D1, jefe/a de Sección; y D2, jefe/a de División.

En la siguiente tabla (Tabla 2), se muestran los grados equivalentes de los organismos de la Unión Europea frente a los grados de las Naciones Unidas y la experiencia que se requiere en el seno de la Unión Europea:

Naciones Unidas		Otros organismos de la Unión Europea	Experiencia demandada dentro de la UE
G1	P1	AD*5/AD*6/AD*7	0-3 años
G2	P2	AD*8/AD*9	
G3	P3	A*10	Mínimo 5 años
G4	P4	AD*11/AD*12	Mínimo 7 años
G5	P5	AD*13/AD*14	Mínimo 10 años
G6	D1	AD*15	Mínimo 15 años
G7	D2	AD*16	15+ años

Tabla 2. Niveles de puestos en los organismos internacionales (Moratinos 2005)

La Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) define los grados desde ICS-1 a ICS-14 (ICS por las siglas en inglés de la comisión, International Civil Service Commission). A continuación (Tabla 3), muestro los equivalentes en grados ICS de los descritos en la tabla anterior (Tabla 2):

ICS	G	ICS	P
ICS-1	G1	ICS-8	P1
ICS-2	G2	ICS-9	P2
ICS-3	G3	ICS-10	P3
ICS-4	G4	ICS-11	P4
ICS-5	G5	ICS-12	P5
ICS-6	G6	ICS-13	D1
ICS-7	G7	ICS-14	D2

Tabla 3. Equivalencia de grados laborales ICS en G y P (Rottmair 2007)

Las traductoras y traductores entran dentro del nivel “Profesionales”. Los organismos internacionales imitan las formas de contratación habituales para los profesionales de la traducción: en plantilla y por contrata. En el caso de las traductoras y traductores por contrata, los organismos internacionales ofrecen dos perfiles dentro de esta modalidad: autónomos y temporeros.

Al personal temporero se le exige haber superado una prueba de acreditación, conocida por sus siglas en inglés como LCE (*language competitive examination*). Una vez aprobada la prueba, la persona pasa a formar parte de una lista y se la contrata cuando surgen necesidades de traducción. Se las contrata por encargos para períodos breves de tiempo, generalmente para sesiones que emiten una serie de documentos que el equipo en plantilla no puede afrontar. En relación con los profesionales en plantilla, tienen categorías diferentes dentro de la organización. Sin embargo, no es lo único que los diferencia, pues más allá de las cuestiones funcionales, los organismos internacionales no tienen responsabilidades ni obligaciones de cara a los profesionales temporeros (dietas, prestaciones sociales...) y son considerados funcionarios únicamente los días que trabajan (Anónimo 2021).

A las temporeras y temporeros se les atribuye la letra “T” de *Temporary*, así que la tabla anterior (Tabla 2) de los grados laborales de los organismos internacionales quedaría así:

Grados	Experiencia dentro de la UE
T1	0-3 años
T2	
T3	Al menos 5 años
T4	Al menos 7 años
T5	Al menos 10 años

Tabla 4. Niveles de puestos temporeros en los organismos internacionales

Tras observar algunas características de las temporerías, como los encargos por períodos cortos de tiempo, se puede suponer que son susceptibles de generar algún tipo de conflicto emocional. Por eso, realizaré entrevistas para conocer experiencias de tres traductores

con las temporerías de traducción en los organismos y poder aplicarlas a las bases teóricas sobre el *burnout*.

3. Metodología

Lo que pretendo con esta investigación es analizar la realidad emocional de las traductoras y traductores temporeros para observar si puede verse condicionada negativamente por algunas características de su puesto laboral y, para aquellas características que puedan suponer un condicionante negativo, ofrecer una serie de estrategias efectivas para su gestión. Para acceder al campo de estudio, primordial para obtener la información y poder producirla, cuento con cuatro personas expertas (informantes clave, una de las cuales también actuará como portera). Las personas informantes clave porteras son las que permiten a investigadoras e investigadores situarse en el campo de estudio y que ayudan en el proceso de selección de informantes (Monistrol Ruano 2007). En este caso, a través de la informante clave portera, he accedido a tres personas que trabajan en temporerías en distintos países y organismos internacionales.

Mediante entrevistas a tres traductores temporeros, analizaré experiencias concretas para extraer los datos anteriormente mencionados, tanto los condicionantes negativos como las estrategias que estos emplean para gestionarlos, por lo que el enfoque de mi investigación será cualitativo. Recurriré a las entrevistas para reconstruir el significado que las personas participantes otorgan a sus experiencias sociales y emocionales, con el fin de construir conocimiento sobre la base teórica del *burnout* (Krause 1995: 21). La entrevista es la herramienta de investigación más adecuada para conseguir mis objetivos, pues me permite conocer de primera mano experiencias concretas y reales de profesionales que tienen experiencia en el entorno y con las situaciones que quiero analizar y así guiar mi investigación comparando estas experiencias con investigaciones ya existentes sobre *burnout*.

Con el consentimiento de los traductores participantes, grabaré las entrevistas. Utilizaré la primera como pilotaje y para obtener mayor información sobre el campo. Realizaré la transcripción de las dos últimas ya que serán las relacionadas exclusivamente con cuestiones emocionales, para poder realizar un análisis de contenido. Fox (1981: 709) define el análisis de contenido como “un procedimiento para la categorización de datos verbales o de conducta, con fines de clasificación, resumen y tabulación” (citado de Moreno Arroyo et al. 2002: 121). En mi investigación, el análisis de contenido me va a permitir codificar la información obtenida con las entrevistas, transformando y reduciendo los datos a unidades de significado para

describir la realidad emocional de los traductores temporeros desde la realización de inferencias fundamentadas en constructos teóricos sobre *burnout* (Cabrera Ruiz 2009: 78–79).

3.1. Entrevistas

Para alcanzar mi objetivo, necesito extraer qué situaciones y características de las temporerías pueden suponer un factor de riesgo para los profesionales entrevistados y qué estrategias emplean estos para gestionar su estabilidad emocional frente a esos riesgos. Realizaré entrevistas semiestructuradas, es decir, entrevistas que prepararé *a priori* para guiar la información que necesito obtener, pero cuyo contenido podrá verse modificado a lo largo de las reuniones según las necesidades de información que surjan en el curso de los discursos de los entrevistados. La ventaja de recurrir a entrevistas semiestructuradas frente a entrevistas estructuradas o no estructuradas es que me permite tener un conjunto de preguntas ya planteadas para saber por dónde llevar el contenido de las mismas e ir adaptándome a los entrevistados según lo expuesto por estos (Díaz-Bravo et al. 2013: 163). Las entrevistas serán enfocadas puesto que pretendo abordar la experiencia de los traductores expuestos a situaciones que puedan generar riesgos para su estabilidad emocional (Canales Cerón 2006: 254).

A través de la informante clave portera (E.M-N.), me pondré en contacto con tres traductores que ejercen temporerías en distintos organismos internacionales. Les presentará el tema de la investigación y el motivo por el que se necesita de su participación para alcanzar los objetivos propuestos. Si aceptan, los entrevistaré por separado para poder realizar entrevistas personalizadas, pues al investigar cuestiones emocionales, estas dependen enteramente de la gestión por parte de cada individuo, de manera que cada uno puede haber desplegado estrategias completamente diferentes para hacer frente a un mismo factor de riesgo. Tratar las emociones es algo delicado, por lo que el investigador debe establecer una relación de confianza con el entrevistado y escucharlo para permitirle encontrarse en las condiciones necesarias para abrirse y compartir sus experiencias (Monzó-Nebot 2019: 196). Aunque estos traductores acepten conceder la entrevista, podrán decidir en todo momento qué preguntas contestar y cuáles no, así como profundizar o no en cuestiones emocionales de su elección.

Para asegurar un conocimiento profundo de los datos, algunas obras señalan la necesidad de que quien investiga conozca bien la comunidad y el objeto de estudio (Monzó-Nebot 2019: 196). Por lo tanto, la primera entrevista (TR1) será de carácter general y solo la

emplearé para la construcción de conocimiento. El objetivo de la misma es conocer las características de las temporerías de traducción en organismos internacionales de la mano de un profesional con una larga trayectoria profesional en ellas. Asimismo, indagaré a grandes rasgos si este traductor ha visto su estabilidad emocional condicionada por algún aspecto vinculado al ejercicio de temporerías. Para las siguientes entrevistas (TR2 y TR3), teniendo ya una idea más amplia acerca de las temporerías (qué son, cómo funcionan y qué características presentan), profundizaré en las características del ejercicio de temporerías que pueden suponer un factor de riesgo y en cómo gestionan esos riesgos ambos traductores. Como se trata de experiencias y cuestiones emocionales, estas dependen exclusivamente de cada individuo, por lo que tendré riguroso cuidado al tratar los datos obtenidos.

Para entender el puesto de la traductora o traductor temporero, las preguntas que plantearé a TR1 serán: ¿Qué son las temporerías? ¿Por qué existe la figura del traductor temporero? ¿Hay diferencias entre el profesional temporero y el profesional en plantilla más allá de los aspectos funcionales y la categoría laboral dentro del organismo (dietas, acceso a recursos y formación...)? Por otro lado, las preguntas relacionadas con las cuestiones emocionales requieren una mayor profundización y, por ende, el entrevistado necesita un margen mayor de tiempo para recolectar la información y elaborar las respuestas. Por eso, ocuparé todo el tiempo de las entrevistas con TR2 y TR3 buscando aspectos emocionales. Con TR1 también trataré alguna cuestión sobre estabilidad emocional a nivel general. Estas serán algunas de las preguntas que plantearé: ¿Tienes relación con otros profesionales dentro de la organización? ¿Crees que emocionalmente se puede vivir de las temporerías? ¿Consideras que la carga de trabajo es alta? ¿La movilidad constante de un organismo a otro supone una desventaja para ti? ¿Esa movilidad ha afectado a tus relaciones interpersonales? ¿El organismo se preocupa por el estado emocional de sus trabajadores temporeros?

3.2. Análisis de contenido

Para llevar a cabo el análisis de contenido, tras transcribir y disponer el texto de las entrevistas en una cuadrícula, identificaré en los datos obtenidos dos categorías: factores de riesgo y estrategias. Para los factores de riesgo, distinguiré además entre factores de riesgo organizacionales, psicosociales, vinculados a las relaciones interpersonales e individuales, tal como se extrae de las bases teóricas de la investigación. Dentro de estos tipos de factores, tras la realización de las entrevistas, he seleccionado una serie de subcategorías, también de las bases teóricas de la investigación, que engloban las situaciones y características vinculadas con

algún tipo de conflicto emocional que han vivido los traductores participantes: exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización, desajustes en autodeterminación,⁹ insatisfacción laboral y relaciones competitivas y tensas con las y los colegas. Para las estrategias, solo analizaré estrategias individuales puesto que son las que dependen exclusivamente de los individuos (agentes principales en la gestión de su propia realidad emocional dentro de un contexto con unas características de las que no se tiene poder de modificación y, por lo tanto, a las que es necesario adaptarse mediante estas estrategias). Las estrategias organizacionales, puesto que dependen de las organizaciones y no de los profesionales, no formarán parte del análisis. Esta clasificación me permitirá organizar el objetivo de mi investigación y ofrecer relaciones riesgo-estrategia divididas según el origen del propio riesgo.

⁹ La Teoría de la Autodeterminación (TAD) es un enfoque de las tendencias inherentes del crecimiento personal y de las necesidades psicológicas innatas. Según la TAD, el individuo tiene tres necesidades psicológicas innatas: la necesidad de ser competente, la de relacionarse y la de autonomía (Ryan y Deci 2000: 2).

4. Análisis y resultados

4.1. Análisis

Para poder analizar los datos, confeccionaré tablas que me permitirán clasificar la información obtenida y codificarla en categorías y subcategorías (véase 3.2.) El primer paso es analizar la transcripción de las entrevistas a TR2 y TR3, y seleccionar la información pertinente relacionada con factores de riesgo y estrategias. Seguidamente, realizaré cuatro tablas. La primera, reflejará la división en subcategorías de los diferentes factores de riesgo. La segunda tabla mostrará la justificación de la selección de etiquetas para las subcategorías. Seguidamente, la tercera tabla expondrá las situaciones y características de las temporeras que TR2 y TR3 consideran que pueden suponer un factor de riesgo vinculado al *burnout*. La última, aportará las estrategias que TR2 y TR3 han desplegado para cada factor de riesgo.

Para la selección de codificadores he realizado varias lecturas en las que he observado algunas diferencias en la forma de tratar la información acerca de factores de riesgo vinculados al *burnout* (Campo Panesso y Ortegón Ortegón 2012; Fidalgo Vega s.d.a; Katz et al. 1982; Moro Perea 2020). Por lo tanto, me he asegurado de recopilar la mayor información posible al respecto y de utilizar categorías y subcategorías que adapten la información de la forma más idónea de acuerdo al objetivo de la investigación. La selección de etiquetas para las subcategorías, la he realizado tras analizar las entrevistas una vez ya recogida toda la información relacionada con factores de riesgo vinculados al *burnout* y estrategias de gestión para estos riesgos.

4.2. Resultados

En primer lugar, he seleccionado la información de las entrevistas relativa a situaciones y características que pueden suponer un factor de riesgo y a las estrategias de gestión de estos riesgos, y la he dividido en cuatro temas.

Para la elaboración de la primera tabla, he seleccionado la información vinculada a los factores de riesgo del *burnout* tanto del TR2 como del TR3 y he proporcionado cuatro subcategorías que engloban las situaciones y características extraídas de las entrevistas que pueden generar *burnout*: exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización, desajustes en autodeterminación, insatisfacción laboral y relaciones competitivas y tensas con colegas. Para cada factor de riesgo (organizacionales, psicosociales, vinculados a

las relaciones interpersonales e individuales), indico las subcategorías que se pueden encontrar dentro de cada tipo.

CATEGORÍA	CÓDIGO	SUBCATEGORÍA
Factor de riesgo organizacional	FRO	Exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización
Factor de riesgo psicosocial	FRP	Desajuste en autodeterminación
		Insatisfacción laboral
		Exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización
Factor de riesgo vinculado a las relaciones interpersonales	FRR	Relaciones competitivas y tensas con compañeros
Factor de riesgo individual	FRI	Desajuste en autodeterminación

Tabla 5. Factores de riesgo y subcategorías analizados

En la segunda tabla, defino las etiquetas seleccionadas para las siguientes subcategorías: exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización, desajustes en autodeterminación, insatisfacción laboral y relaciones competitivas y tensas con

compañeros. De esta manera, podré analizar y distribuir la información en las dos últimas tablas.

SUBCATEGORÍA	DEFINICIÓN	CÓDIGO
Exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización	Características y situaciones generadas por decisiones organizacionales que suponen exigencias y cargas emocionales tanto de cara al organismo como de cara a la vida personal.	FRO y FRP
Desajuste en autodeterminación	Características y situaciones del día a día relacionados con el trabajo que afectan a la estabilidad emocional del individuo en cuanto a las tres necesidades innatas del ser humano que señala la TAD: competencia, autonomía y relación.	FRP y FRI
Insatisfacción laboral	Características y situaciones que generan insatisfacción laboral por falta de recompensa.	FRP
Relaciones competitivas y tensas con compañeros	Situaciones problemáticas generadas de la relación con otros compañeros y compañeros de trabajo.	FRR

Tabla 6. Definición de las etiquetas

A continuación, extraigo de las entrevistas a TR2 y TR3 las situaciones y características de las temporerías que pueden estar vinculadas al *burnout* en el ejercicio de temporerías y las expongo de manera resumida. Con esta tabla, además, podemos comparar las diferencias en la experiencia de cada individuo:

CÓDIGO	FACTORES DE RIESGO	
	TR2	TR3
FRO	<p>Exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización:</p> <p>Cambios de última hora: aumento del volumen de trabajo y reducción del plazo límite.</p>	<p>Exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización:</p> <p>Cuando se cubren huecos de otras personas en último momento, hay organismos que avisan con muy poca antelación. Hay gente que tiene responsabilidades que no puede resolver de un día para otro.</p>
FRP	<p>Desajuste en autodeterminación:</p> <p>A veces toca temporear en algún organismo en el que no conoces mucho el tema.</p>	<p>Desajuste en autodeterminación:</p> <p>No procede</p>
	<p>Insatisfacción laboral:</p> <p>Trabajar siempre para los mismos organismos puede generar situación de monotonía.</p>	<p>Insatisfacción laboral:</p> <p>Finalizar la jornada laboral sin sentir satisfacción.</p>
	<p>Exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización:</p> <p>Cambios de última hora: aumento del volumen de trabajo y reducción del plazo límite.</p>	<p>Exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización:</p> <p>Controlar si se llega o no al mínimo de palabras diarias exigidas y estar sometido a un escrutinio exigente de calidad.</p>

FRR	Relaciones competitivas y tensas con compañeros: Hay organismos donde la gente compite para ver quién tiene más productividad y, así, ganar más contratos.	Relaciones competitivas y tensas con compañeros: Hay organismos donde preguntas una duda lingüística a los profesionales de tu servicio y te miran como si no fueras lo suficientemente competente para el trabajo que se te ha asignado.
FRI	Desajuste en autodeterminación: Perfeccionismo e idealismo del diseño de trabajo.	Desajuste en autodeterminación: Responsabilidades familiares.

Tabla 7. Análisis de los factores de riesgo

Finalmente, expongo las estrategias que TR2 y TR3 despliegan de cara a los factores de riesgo expuestos en la Tabla 7. Con esta tabla, también podemos comparar las diferencias y similitudes en la selección de estrategias por parte de cada individuo:

CÓDIGO	ESTRATEGIAS	
	TR2	TR3
FRO	Exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización: Apoyo estrecho traductor-revisor / No volver a trabajar para cierto organismo.	Exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización: Apoyo social (relaciones cercanas).
	Desajuste en autodeterminación: Apoyo social (compañeros, traductores en plantilla, revisores, expertos hispanohablantes del organismo...)	Desajuste en autodeterminación: No procede

FRP	Insatisfacción laboral: Ejercer temporerías en otros organismos, cambiar de país, trabajar con clientes con los que no se ha trabajado tanto.	Insatisfacción laboral: Hacer deporte. Poner la mente en blanco y alejarte de los problemas cuando acabas el trabajo.
	Exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización: Apoyo estrecho traductor-revisor / No volver a trabajar para cierto organismo.	Exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización: Hacer deporte. Poner la mente en blanco y alejarte de los problemas cuando acabas el trabajo.
FRR	Relaciones competitivas y tensas con colegas: No procede	Relaciones competitivas y tensas con colegas: No procede
FRI	Desajuste en autodeterminación: No procede	Desajuste en autodeterminación: Apoyo social (relaciones cercanas). Apoyo en el servicio del organismo (cuanto más pequeño el grupo, más fácil es que atiendan cuestiones emocionales)

Tabla 8. Análisis de las estrategias

En lo relativo a factores de riesgo organizacionales, he encontrado diferentes situaciones que suponen exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización. En cuanto a las exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización, TR2 comenta que ha tenido encargos que han visto duplicado su volumen y reducido su plazo límite de presentación de un día para otro. TR3 expone asimismo que, debido a la necesidad de cubrir huecos de otras personas en último momento, hay organismos que ofrecen trabajo con muy poca antelación al inicio de los contratos. El problema que esto supone es que hay gente que tiene ciertas responsabilidades que no puede resolver de un día para otro y les puede generar un conflicto emocional. Las estrategias que extraigo de ambos discursos en relación con los factores de riesgo organizacionales son apoyarse en las relaciones interpersonales (compañeras y compañeros de trabajo, pareja, familia, amigos, etc.) para obtener apoyo emocional en el proceso de gestión de situaciones problemáticas.

Con relación a factores de riesgo psicosociales, he notado situaciones que pueden generar desajustes en la autodeterminación del individuo, insatisfacción laboral y, de nuevo, exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización. Dentro del primer desajuste, he observado que TR2 ha tenido conflicto al temporear en algún organismo del que no conocía mucho el tema, mientras que TR3 no expone ninguna experiencia relacionada con la autodeterminación. TR2 gestiona este tipo de desajuste recurriendo a apoyo social (colegas de trabajo, amigos o conocidos...). En segundo lugar, en cuanto a la insatisfacción laboral, TR2 manifiesta que durante un tiempo estuvo trabajando siempre para los mismos y que sentía una monotonía que alteró su bienestar emocional. Para gestionar esta situación, TR2 buscó trabajar en temporerías para otros organismos para los que no había trabajado o para los que no había trabajado tanto. TR3, sin embargo, no ha sentido haber entrado nunca en monotonía, pero sí que afirma que no siempre acaba satisfecho la jornada laboral. Gestiona esta situación recurriendo al ejercicio físico y a despejar la mente para evadirse de los conflictos emocionales que le genera el trabajo. Por lo que concierne a las exigencias emocionales en la interacción del individuo con la organización, cabe mencionar, de nuevo, la situación en la que tuvo encargos que han visto duplicado su volumen y reducido su plazo límite de presentación de un día para otro. TR3 menciona en relación con este factor el estrés que supone estar expuesto a un control diario de productividad y de calidad. Ambas situaciones suponen una situación de estrés para los individuos, quienes pueden ver su rendimiento laboral afectado. TR2 gestionó el aumento de trabajo junto con la reducción del plazo límite gracias a un apoyo estrecho entre él y el revisor. Además, otra estrategia que extraigo de TR2 es que indica que no volvió a trabajar para los organismos el organismo en el que vivió esta situación. TR3 expone que una manera de gestionar esas exigencias emocionales que menciona es, nuevamente, haciendo deporte y poniendo la mente en blanco para alejarse de los problemas vinculados al trabajo.

En cuanto a factores de riesgo vinculados a las relaciones interpersonales, para los que he detectado conflictos en las relaciones con compañeras y compañeros, TR2 expone que hay organismos donde la gente compite para ver quién tiene más productividad y así obtener más contratos. Por otra parte, TR3 manifiesta que hay organismos donde preguntar una duda lingüística a los profesionales de tu servicio provoca que te perciban como si no fueras lo suficientemente competente para el trabajo que se te ha asignado. Unas relaciones tensas con compañeras y compañeros de trabajo generan una incomodidad en el individuo que afecta a su estabilidad emocional. En virtud de la situación expuesta, aunque no se infieren estrategias

efectivas, TR3 recomienda saber qué preguntar, cómo preguntar, cuándo preguntar y a quién preguntar, ya que no todos los sitios ni todas las personas son iguales.

Finalmente, para los factores de riesgo individuales, he recogido situaciones que generan un desajuste en la autodeterminación del individuo. TR2 ha observado en algunos colegas un nivel alto de autoexigencia y perfeccionismo. No aporta una estrategia concreta pero sí recomienda encontrar un equilibrio emocional adecuado. TR3, por el contrario, ha lidiado personalmente con factores de riesgo individuales. Se le ofreció temporero en las Naciones Unidas en Nueva York para el servicio jurídico a los tres meses de nacer su hija, con lo que tenía ciertas responsabilidades que no le dejaban aceptar la temporero. Sin embargo, nunca había trabajado para el servicio jurídico y deseaba explorar el campo y vivir la experiencia de trabajo. Decidió aceptar la temporero, aun sabiendo que iba a tener que gestionar unos conflictos emocionales al abandonar por cierto tiempo grandes responsabilidades, como la de cuidar de su hija recién nacida. De nuevo recurre TR3 al apoyo social para lidiar con factores de riesgo individuales.

En definitiva, las experiencias de TR2 y TR3 con situaciones que pueden generar *burnout* son, en general, diferentes, pero las estrategias que ambos despliegan son muy similares. Se observa en ambos traductores que la mayoría de las características se correspondían con las que he recogido en el marco teórico, expuestas por Fidalgo Vega (s.d.a: 6–7) y Moro Perea (2020), como falta de recompensa, sobrecarga de trabajo, insatisfacción laboral, exigencias emocionales en la interacción con la organización, relaciones competitivas y tensas con compañeras y compañeros de trabajo, perfeccionismo, y nivel de idealismo alto. Cabe destacar que TR3 se ha visto envuelto en un número mayor de situaciones problemáticas en comparación con las que ha tenido que afrontar TR2. La diferencia en la percepción de factores de riesgo puede provenir de la diferencia en las características y situaciones personales.

5. Conclusiones

Mi investigación se ha centrado en las características y situaciones del ejercicio de temporerías de traducción en organismos internacionales y en las estrategias que emplean los profesionales para gestionarlas. Tras el análisis de las entrevistas que he realizado a tres traductores temporeros, he llegado a varias conclusiones:

- a. El ejercicio de temporerías comporta una serie de factores de riesgo vinculados al síndrome de *burnout*.
- b. Hay diferencias en la percepción de factores de riesgo en cada individuo.
- c. Se infieren estrategias útiles para otros profesionales.

Se aprecia en los participantes, sobre todo en TR3, reacciones emocionales como estrés e insatisfacción laboral en varias de las situaciones que exponen. Estas situaciones han dado lugar a estrategias para gestionarlas. Entre ellas, destaco dos: apoyo social, con el que ambos concuerdan; y ejercicio físico y toma de aire fresco por parte de TR3. Ambos traductores han empleado estrategias mediante las que han conseguido gestionar los riesgos de manera eficaz y que pueden servir para otros profesionales, pese a que sería necesario contar con una muestra más amplia para describir su eficiencia y su dependencia de cuestiones personales.

Aunque el marco teórico me ha aportado gran parte de la clasificación de factores de riesgo, he tenido que incluir un desajuste más que no incluía los constructos del *burnout*: desajuste en autodeterminación. El motivo por el que he incluido este desajuste es porque, tras el análisis de las entrevistas, he detectado desajustes en las tres necesidades psicológicas innatas que señala la teoría de la autodeterminación: competencia, relación y autonomía.

Mi estudio ha visto limitaciones en el tamaño de la muestra y de los datos, así como también en la variedad demográfica. He trabajado con una muestra pequeña y sería interesante que se ampliara, diversificando factores demográficos y estudiando también experiencias de mujeres para saber si la concepción de estresores y estrategias es distinta. La finalidad de esta ampliación sería poder ofrecer estudios con más información acerca de factores de riesgo vinculados al *burnout* en temporerías de traducción en organismos y estrategias de gestión de estos riesgos. También sería interesante analizar el comportamiento de intérpretes temporeros y de otros profesionales lingüísticos de los organismos ya que se enfrentan a varias situaciones y características diferentes a las de las traductoras y traductores que podrían suponer riesgos y

sería recomendable que tuvieran referencias bibliográficas para poder gestionar esas situaciones y características de manera efectiva.

Con esta investigación, contribuyo a los estudios sobre *burnout*, centrándome en un sector profesional al que todavía no se le ha dado voz en cuestiones emocionales. Además, indico las situaciones que pueden suponer un factor de riesgo vinculado al *burnout* y proporciono una serie de herramientas que pueden integrarse en programas de formación para la prevención del síndrome de *burnout* para que sirvan tanto a otros profesionales que ejerzan o empiecen a ejercer temporerías como a posteriores investigadores acerca del *burnout* en profesionales lingüísticos de organismos internacionales.

Bibliografía

Bonet, Ramon, y Antonieta Garrote (2016): "Síndrome de desgaste profesional: “quemados” en el trabajo." *Farmacia Profesional* 30 (3): 15–18.

Cabrera Ruiz, Isaac (2009): El análisis de contenido en la investigación educativa: propuesta de fases y procedimientos para la etapa de evaluación de la información. *Pedagogía Universitaria* 14 (3): 71-93.

Campo Panesso, Laura y Jorge Alberto Ortegón Ortegón (2012): Síndrome de Burnout: Una revisión teórica. Universidad de La Sabana; Psicología; Facultad de Psicología.

Canales Cerón, Manuel (2006): Metodologías de la investigación social. Primera: LOM Ediciones.

Cogan, Jacob Katz, Ian Hurd e Ian Johnstone (eds.) (2017): The Oxford handbook of international organizations. Oxford: Oxford University Press (Oxford handbooks online).

Conferencia de las Naciones Unidas sobre org. Internacional (1945): Carta de las Naciones Unidas. Disponible en línea en <https://www.defensa.gob.es/Galerias/defensadocs/carta-ONU-1945.pdf>.

Consejo Europeo (1989): Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE), Última comprobación el 2008.

Díaz-Bravo, Laura, Uri Torruco-García, Mildred Martínez-Hernández y Margarita Varela-Ruiz (2013): La entrevista, recurso flexible y dinámico. En: *Investigación educ. médica* 2 (7): 162–167.

Fidalgo Vega, Manuel (s.d.a): NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación.

Fidalgo Vega, Manuel (s.d.b): NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención.

Fox, David J. (1981): El proceso de investigación en educación. Disponible en línea en <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?isisscript=bibliohn.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=001744>.

- Freudenberger, Herbert J. (1974): Staff Burn-Out. En: *Journal of Social Issues* 30 (1): 159–165. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.
- Jablonski, Stanley (1995): Síndrome: un concepto en evolución. En: *ACIMED* 3 (1). Disponible en línea en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1024-94351995000100006.
- Katz, Joseph, Jerry Edelwich y Archie Brodsky (1982): Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. En: *The Journal of Higher Education* 53 (5): 604. DOI: 10.2307/1981860.
- Krause, Mariane (1995): La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Temas de Educación* (7): 19–39.
- Lorente, Laura, Marisa Salanova e Isabel M. Martínez (2007): Estrategias de prevención del burnout desde los recursos humanos. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* 41: 12–20.
- Martínez Pérez, Anabella (2010): El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* (112): 42. DOI: 10.15178/va.2010.112.42-80.
- Maslach, Christina y Susan Jackson (1981): MBI: Maslach burnout inventory. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Ministerio de Sanidad. (s.d.): Bienestar emocional. ¿Qué son las emociones? Disponible en línea en <https://bemocion.sanidad.gob.es/emocionEstres/emociones/aspectosEsenciales/queSon/home.htm>, Última comprobación el 2020.
- Monistrol Ruano, Olga (2007): El trabajo de campo en investigación cualitativa (II). En: *Nure Investigación* (29). Disponible en línea en <https://www.nureinvestigacion.es/ojs/index.php/nure/article/view/350>.
- Monzó-Nebot, Esther (2019): Interviewing legal interpreters and translators: framing status perceptions, interactional and structural power. Londres: Routledge. En: *Research Methods in Legal Translation and Interpreting: Crossing Methodological Boundaries*: 189–211.
- Moratinos, Miguel Ángel (2005): Guía para aspirantes a puestos en organizaciones internacionales. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Madrid.
- Moreno Arroyo, María Perla, J.A. Santos, Luis Antonio Ramos Mondéjar, David Sanz, Juan Pedro Fuentes García y Fernando Del Villar Álvarez (2002): Aplicación de un sistema de

codificación para el análisis de contenido de la conducta verbal del entrenador de voleibol. *European Journal of Human Movement* (9): 119–140. Disponible en línea en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2278447>.

Moro Perea, Enrique (2020): Síndrome de burnout - factores desencadenantes. *ERGOBI*.

Naciones Unidas (s.d.): Defender el derecho internacional. Disponible en línea en <https://www.un.org/es/our-work/uphold-international-law>.

Naciones Unidas (2021): Reglamento de la Asamblea General de las Naciones Unidas, A/520/Rev.19.

Ortiz Rodríguez, Betsy (2019): La OMS declara el agotamiento laboral como fenómeno ocupacional. *Es Mental*.

Pérez Martínez, José (2017): Trata el estrés con PNL. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces (Neuromanagement PNL).

Pines, Ayala y Elliot Aronson (1988): Career burnout: causes and cures. *Choice Reviews Online* 26 (03), 26-1580-26-1580. DOI: 10.5860/choice.26-1580.

Quintana Giner, Miriam (2015): Situación del personal de Enfermería de un Hospital Comarcal: desgaste profesional tras años de ejercicio. Disponible en línea en <http://193.147.134.18/bitstream/11000/2189/1/tfm%20quintana%20giner%2c%20miriam.pdf>.

Rottmair, Sebastian (2007): UN Job List. United Nations vacancies curated by Sebastian Rottmair.

Ryan, Richard M. y Edward L. Deci (2000): La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist* 55. Disponible en línea en https://selfdeterminationtheory.org/sdt/documents/2000_ryandeci_spanishampsych.pdf.

Schneglberger, Judith (2010): Burnout-Prävention unter psychodynamischem Aspekt. Eine Untersuchung von Möglichkeiten der nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsförderung. Zugl.: Linz, Univ. Diss. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

Soteras, Ana (2020): El trabajo, origen de muchos problemas de salud emocional. *EFE Salud*.

Tafalla Plana, Montserrat (2010): El multilingüismo en la Organización de las Naciones Unidas. *Revista de Llengua i Dret* 53: 137–162. Disponible en línea en https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/organizacion-naciones-unidas-214768453#footnote_9.

Anexos

1. Clasificación de factores de riesgo generales proporcionados por Fidalgo Vega (s.d.a: 6–7) y Moro Perea (2020):

- Factores de riesgo organizacionales:
 - Estructura de la organización rígida
 - Falta de apoyo instrumental
 - Exceso de burocracia
 - Falta de coordinación entre secciones
 - Falta de formación
 - Falta de desarrollo profesional
 - Falta de recompensa
 - Desigualdad percibida en la gestión de Recursos Humanos
- Factores de riesgo relativos al puesto de trabajo
 - Sobrecarga de trabajo
 - Exigencias emocionales en la interacción con la organización
 - Falta de control sobre los resultados finales del encargo
 - Poca autonomía decisional
 - Falta de tiempo para satisfacer las necesidades de cada traducción
 - Insatisfacción laboral
- Factores de riesgo vinculados a las relaciones interpersonales
 - Relaciones competitivas y tensas con compañeras y compañeros de trabajo
 - Falta de colaboración entre colegas en tareas conjuntas
 - Contagio social del *burnout*
 - Falta de apoyo social
- Factores de riesgo individuales
 - Sobreimplicación emocional
 - Perfeccionismo
 - Nivel de idealismo alto

- Baja autoestima
- Autoexigencia

2. Clasificación de estrategias generales proporcionadas por Fidalgo Vega (s.d.a: 6–7) y Moro Perea (2020):

- Organizacionales
 - Auditoría de salud psicosocial
 - Comprobación de los niveles de *burnout*
 - Mejora del contenido de trabajo (rediseño de puestos, mejora entorno laboral...)
 - Establecer eficientes mecanismos de *feedback* del resultado del trabajo
 - Mejorar redes de comunicación
 - Desarrollo organizacional
 - Institucionalización de servicios
- Individuales
 - Autodiagnóstico
 - Gestión del tiempo
 - Cambiar de ambiente en el trabajo
 - Establecer programas de supervisión profesional individual
 - Trabajar el *feedback*
 - Entrenamiento en habilidades sociales
 - Grupos de mejora
 - Relaciones con colegas de trabajo
 - Asesoramiento
 - Tratamiento psicoterapéutico
 - Comprensión de las características personales
 - Afrontamiento del problema
 - Adelantarse al futuro